



## 正式通告

工業福利委員會  
2-2001 號命令  
管理下列行業  
的工資、工時和工作條件

## 個人服務業

2001 年 1 月 1 日生效及其隨後的修正

根據 2006 年的法律第 230 章，即加州 AB 1835 法案，工業關係局對第 4(A)款和第 10(C)款進行了修正並且重新發佈，於 2007 年 1 月 1 日生效

此命令必須張貼在雇員能夠容易閱讀的地方

雇主應該把本通知張貼在張貼日曆的地方，並且展示標題和正式文本，其他頁面疊成活頁掛住，便於參閱。

請把本頁面朝外張貼，展示

## 正式通告

2001 年 1 月 1 日生效及其隨後的修正

根據 2006 年的法律第 230 章，即加州 AB 1835 法案，工業關係局對第 4(A)款和第 10(C)款進行了修正並且重新發佈，於 2007 年 1 月 1 日生效

### 工業福利委員會 2-2001 號命令 管理下列行業的工資、工時和工作條件

## 個人服務業

**注意：**致在加利福尼亞州各行業和職業工作的人員的雇主和代表：根據頒佈的立法（2006 年法律第 230 章，及 AB 1835 法案，「加州勞工法」增加了第 1182.12 和 1182.13 款），工業關係局（以下簡稱“IWC”）在工業福利委員會的命令中修改並且重新發佈了最低工資、用餐和住宿貸項。這些修改和重新發佈不改變 IWC 命令的其他內容。

### 1. 命令的適用範圍

這項命令適用所有在個人服務業工作的領取計時、計件工資、傭金或其他方式領取工資的人員，但有下列例外：

(A) 這項命令的 3 至 12 條不適用管理、行政或專業人員。必須使用下列要求確定雇員的職責是否符合豁免這些條款的測試：

(1) 行政豁免。 擔任行政職務的雇員是指：

(a) 該雇員的職責涉及管理他或她所在公司或者在通常公認的管理處室工作；及

(b) 該雇員通常指導兩名以上的雇員；及

(c) 該雇員有權招聘和解雇其他雇員，或者該雇員關於其他雇員的招聘或解雇、升遷或職務變更的建議起重要作用；及

(d) 該雇員通常獨立自主判斷；及

(e) 該雇員的主要職責符合豁免測試。構成豁免工作和非豁免工作的活動都將按照本命令生效之日現行的「公平勞工標準法」的規章來解釋，即根據「聯邦法典」第 29 篇 541.102、541.104-111 條和 541.115-116 條（29 C.F.R. Sections 541.102, 541.104-111, and 541.115-116）。例如，豁免工作包括與豁免工作直接密切相關的所有工作和正當認為作為執行豁免職能手段的工作。在決定雇員是否符

合規定時，首先要檢查的是雇員在一周工作日實際從事的工作，同時考慮雇員做這類工作的工時數，以及雇主的實際期望和工作的實際要求。

(f) 同時，該雇員的月薪不得低於加州全職工作最低工資的兩（2）倍。「勞工法」第 515(c) 條規定，全職工作為每週 40 小時。

(2) 管理豁免。擔任管理工作的雇員是指：

(a) 該雇員的職責涉及下列二者之一：

(i) 履行的職責或做的非體力工作直接與雇主或雇主的客戶的管理政策或一般業務經營相關；或

(ii) 從事學校系統、教育機構或學院及其下屬部門的管理工作，與學術教育或培訓直接相關的工作；及

(b) 該雇員通常獨立自主判斷；及

(c) 該雇員一般直接協助業主，或者該雇員被雇用真正擔任行政或管理職務（根據本條對這類術語的定義）；或

(d) 該雇員僅接受一般管理，從事專門或技術性工作，這類工作需要專門培訓、經驗或知識；或

(e) 該雇員僅接受一般管理，從事專門的指派工作；及

(f) 該雇員的主要職責符合豁免測試。構成豁免工作和非豁免工作的活動都將按照本命令生效之日現行的「公平勞工標準法」的規章來解釋，即根據「聯想法典」第 29 篇 541.201-205 條、541.207-208 條、541.210 條和 541.215 條（29 C.F.R. Sections 541.201-205, 541.207-208, 541.210, and 541.215）。例如，豁免工作包括與豁免工作直接密切相關的所有工作和正當認為作為執行豁免職能手段的工作。在決定雇員是否符合規定時，首先要檢查的是雇員在一周工作日實際從事的工作，同時考慮雇員做這類工作的工時數，以及雇主的實際期望和工作的實際要求。

(g) 同時，該雇員的月薪不得低於加州全職工作最低工資的兩（2）倍。

「勞工法」第 515(c) 條規定，全職工作為每週 40 小時。

(3) 專業豁免。從事專業工作的雇員是指符合下列所有規定者：

(a) 該雇員獲得加州政府的執照或證書，並且主要從事下列公認專業的工作：法律、醫學、牙科、驗光、建築、工程、教學或財會；或

(b) 該雇員主要從事公認行業的工作，比如學習的專業或者藝術專業。在本小節中，“學習的專業或者藝術專業”是指雇員主要從事下列方面的工作：

(i) 該工作要求長時期的專門知識教導和學習獲得的高級行業、科學或學習知識，而不是一般學術教育、學徒、通過日常腦力和體力勞動所獲得的知識；或者上述工作的相關、必要工作；或

(ii) 在公認的藝術追求領域具有原創造性的工作（而不是具有天生一般體力、腦力或經過訓練的人能夠從事的工作），並且工作成果主要取決於雇員的發明、想像或天才，或者上述工作的相關、必要工作；及

(iii) 該雇員的工作主要是腦力型的，並且特色變化不定（而不是常規的腦力、體力、機械或體力勞動），工作的特色是製作的產品和取得的成果無法以付出的時間作為標準。

(c) 該雇員通常在履行第（a）和（b）小段規定的職責時進行獨立自主判斷。

(d) 該雇員的月薪不得低於加州全職工作最低工資的兩（2）倍。「勞工法」第 515(c)條規定，全職工作為每週 40 小時。

(e) 上述（b）小段旨在根據本工資命令之日現成的聯邦法律的下列條款來解釋：「聯想法典」第 29 篇 541.207、541.301(a)-(d)、541.302、541.306、541.307、541.308 條和 541.310 條（29 C.F.R. Sections 541.207, 541.301(a)-(d), 541.302, 541.306, 541.307, 541.308, and 541.310）。

(f) 儘管有本小段的規定，在藥房工作的藥劑師和從事護理工作的註冊護士不得視為豁免專業雇員，他們也不得視為豁免本小段包括的範圍，除非他們個人符合行政或管理雇員的既定標準。

(g) 上述（f）小段不得適用下列高級護士：

(i) 擁有證書的助產士，他們主要從事「工商專業法」（Business and Professions Code）第 2 篇第 6 章第 2.5 節（從 2746 條開始）規定要求證書的工作。

(ii) 擁有證書的護士麻醉師，他們主要從事「工商專業法」（Business and Professions Code）第 2 篇第 6 章第 7 節（從 2825 條開始）規定要求證書的工作。

(iii) 擁有證書的護士，他們主要從事「工商專業法」（Business and Professions Code）第 2 篇第 6 章第 8 節（從 2834 條開始）規定要求證書的工作。

(iv) 本小段的內容不得使(i)、(ii)和(iii)款規定的職業豁免符合上述的 1(A)(3)(a)-(d)小節的規定。

(h) 根據（i）小段的規定，如果下列各項適用，在電腦軟體行業工作的計時雇員將獲得豁免：

(i) 該雇員主要從事智力或創造性工作，並且其工作需要作出獨立自主的判斷。

(ii) 該雇員的主要職責包含下列一項或多項：

- 應用系統分析技術和程式，包括為用戶提供諮詢，決定硬體、軟體或者系統功能規格。

- 根據用戶或者系統設計規格的要求，設計、開發、編寫、分析、創造、測試或者修改電腦系統或程式，包括原型。

- 為電腦作業系統的軟體或硬體設計而編寫、測試、創造或者修改電腦程式。

(iii) 該雇員技術精湛，能夠把高度專業的理論和實踐資訊應用於電腦系統分析、編寫程式和軟體工程中。工作職務不是這項豁免適用的決定因素。

(iv) 該雇員的每小時工資不低於四十一美元（\$41.00）。勞工資料和研究院（Division of Labor Statistics and Research）將按照“加州城市領

取工資人員和文職雇員消費者價格指數”的增長幅度於每年十月一日對這個工作水平進行調整，並且於次年的一月一日生效。<sup>\*</sup>

(i) 如果下列*任何*一項適用，那麼 (h) 小段規定的豁免不適用該雇員：

(i) 該雇員為學員或者擔任初級職務，正在學習把高度專業的理論和實踐資訊應用於電腦系統分析、編寫程式和軟體工程中的能力。

(ii) 該雇員從事與電腦相關的工作，但是還沒有達到獨立工作、不需要密切監督所需要的技術和專長水平。

(iii) 該雇員從事電腦操作工作，或者從事電腦硬體和相關設備的製造、修理或維護工作。

(iv) 該雇員是工程師、製圖員、機械師或者其他專業人員，其工作十分依賴且得益於電腦和電腦軟體程式的使用，該雇員掌握電腦輔助設計軟體的技術，包括 CAD/CAM，但專業不是電腦系統分析或編寫程式。

(v) 該雇員從事書寫材料工作，包括紙箱標籤、產品說明、檔、促銷材料、組合與安裝指示，以及其他類似書面資料，供印刷或者螢幕媒體播出，或者該雇員書寫的內容供客戶、訂戶或者訪客在互聯網或 CD-ROMs 上閱讀。

(vi) 該雇員從事 (h) 小段規定的*任何*工作，旨在創造影片、電視或戲劇業使用的圖像。

(B) 除了 1、2、4、10 和 20 條的規定，本命令的規定不適用加州政府或下屬機構雇用的雇員，包括市、縣或特區政府。

(C) 本命令的規定不適用戶外推銷員。

(D) 本命令不適用雇主的父母、配偶、子女或合法領養的子女。

(E) 本命令的規定不適用參與國家服務計畫（比如 AmeriCorps）的個人，這類計畫運用「美國法典」第 42 篇第 12571 條（Section 12571 of Title 42 of the United States Code）提供的協助進行。（參閱 2000 年法律第 365 章對「加州勞工法」第 1171 條的修改。）

## 2. 定義

(A) “選擇性工作周時間表”是指要求雇員在 24 小時內工作超過八（8）小時的正常工作周時間表。

(B) “委員會”是指加州工業福利委員會。

(C) “本局”是指加州勞工標準執行局。

(D) “雇用”從事、容許或者准許工作。

(E) “雇員”是指雇主雇用的人員，包括交納租金或者支付椅子、展位或空間租金的承租人；及

(1) 不使用自己的資金購買必要用品的人員；及

(2) 在空間所在設施的約會本之外不單獨設立約會本的人員；及

(3) 沒有規定的營業執照的人員。

<sup>\*</sup>根據「勞工法」第 515.5 節第(a)(4)小段的規定，加州工業關係部勞工統計與研究局對本小節的最低小時工資已經調整到 49.77 美元，於 2007 年 1 月 1 日生效。該小時工資於每年 10 月 1 日進行調整，於次年 1 月 1 日生效，可以在 [www.dir.ca.gov/IWC](http://www.dir.ca.gov/IWC) 網站上調閱，也可以寫信向加州工業關係部索取。

(F) “雇主”是指「勞工法典」第 18 條定義的直接或間接、或者通過代理人或其他人雇用或控制雇員的工資、工資小時數或者工作條件的人。

(G) “工作小時數”是指雇員接受雇主管理的時間，包括雇員工作或者准許工作的所有時間，不管是否被要求工作。

(H) “未成年”在本命令中是指未滿 18 周歲的人。

(I) “戶外推銷員”是指 18 周歲以上、通常有超過一半的工作時間離開雇主的營業場所，在外面推銷有形或無形產品，或者取得產品、服務或設施使用的訂單或合同的人。

(J) “個人服務業”是指為了直接或簡介提供下列任何服務、運營或程式的任何行業、工商業或企業：用於或有助於身體、皮膚、指甲、頭髮的護理、清潔或美化，或者改善個人的外觀或健康，包括但不限於美容院、收費為民眾提供美容服務的美容學校、理髮店、澡堂和按摩院、身體調理所、體重控制中心、健身俱樂部和太平間。

(K) “主要”在第 1 條中的使用，其適應性是指超過雇員工作時間的一半。

(L) “班制”是指雇員工作的指定小時，有指定的上下班時間。

(M) “分段班制”是指工作時間表，在真正休息或用餐時間之外，雇主規定在時間表中有一段不付工資的不工作時間。

(N) “教學”在本命令第 1 條中，是指持有教師培養執照委員會（Commission for Teacher Preparation and Licensing）的證書從事教學專業或者在認可的學院或大學教學的專業。

(O) “工資”包括雇員從事各類勞動的全部收入，不管是固定工資還是計時、計件、傭金或其他計算方式的工資。

(P) “工作日”和“日”是指每一個日曆日的同一個時間開始的連續 24 小時。

(Q) “工作周”和“周”是指從每週的同一個日曆日開始的連續七（7）天。“工作周”是一個固定的 168 小時，連續七（7）個 24 小時的期間。

### 3. 工作小時和工作日

(A) 工作日加班：一般規定

(1) 下列加班規定適用 18 歲以上的雇員，以及法律沒有要求上學、沒有禁止從事相關工作的 16 或 17 歲的雇員。這類雇員在任何工作日工作不得超過八（8）小時，或者在一個工作周不超過 40 小時，除非雇員在工作周工作超過 40 小時的所有小時按照正常工資率領取一倍半（1½）的工資。八（8）小時勞動就是一天的工作。在一個工作日雇用超過八（8）小時，或者在一個工作周超過六（6）天是准許的，條件是雇員的加班工資不得低於：

(a) 在一個工作日工作超過八（8）小時的任何工作時間，包括工作 12 小時，以及在一個工作周的第七（7<sup>th</sup>）天工作的第一個八（8）小時，雇員正常工資的一倍半（1½）；及

(b) 在一個工作日工作超過 12 小時的所有小時，以及在一個工作周的第七（7<sup>th</sup>）天工作超過八（8）小時以後的所有小時，雇員正常工資的兩倍。

(2) 支付非豁免全職薪水雇員的加班費按照雇員週薪的四分之一（1/40）算出雇員的正常小時薪水。

(B) 選擇性工作周

(1) 雇主根據本命令規定的選舉程式實施選擇性工作周時間表，在 40 小時的工作周每天工作不超過十（10）小時，不支付加班工資，不得視為違法每日加班工資規定。工作日超過協議確定時間表的所有時間，一天最多工作 12 小時，或者每週超過 40 小時，應當按照雇員正常工資的一倍半（1½）支付。每天工作超過 12 小時的所有工作時間或者在選擇性工作周時間表的工作日天數之外加班超過八（8）小時的所有時間，應當按照雇員正常工資的兩倍支付。根據本條採用選擇性工作周協議規定的一個班不得少於四（4）小時。本命令不限制雇主應雇員的偶爾要求按照選擇性工作周的協議規定的上班時間長短更換上班日子，不支付加班工資。在計算加班工資時，按照一倍半（1½）或者兩倍支付的小時不得計入 40 小時。

(2) 根據本條採用的協定必須規定一個工作周至少休息連續兩（2）天。

(3) 在雇員採用了本命令准許的選擇性工作周協定的情況下，如果雇主要求雇員工作的時間少於協議規定的正常時間表，在要求雇員減少小時工作的一天，雇員工作超過八（8）小時的所有時間，雇主必須按照雇員正常工資的一倍半（1½）支付，雇員工作超過十二（12）小時的所有時間，雇主必須按照雇員正常工資的兩倍支付。

(4) 雇主不得因為選擇性工作周時間表的採用、撤銷或取消而降低雇員的正常小時工資。

(5) 雇主應當採用「政府法典」第 12940 條第（j）款規定的方式探究可利用的合理方法來通融雇員的宗教信仰或奉行，避免採用選擇性工作周時間表的衝突。

(6) 雇主應當合理盡力安排工作日的工作時間不超過八（8）小時，通融根據本條授權合格在選舉中投票的、無法按照選舉確定的選擇性工作時間表工作的受影響的雇員。

(7) 准許但不要求雇主通融選舉之後雇用的、無法按照選舉確定的選擇性工作時間表工作的雇員，提供工作日不超過八（8）小時的工作時間表。

(8) 根據本命令在 1998 年之前、或者根據 1998 年之前的規則在進行工作之前的無記名投票選舉中採用的安排在 2000 年 7 月 1 日之後仍然有效，前提是雇主按照下列（C）款（選舉程式）的規定在 2001 年 1 月 1 日之前向勞工統計與研究局報告選舉結果。如果雇員在 1999 年 7 月 1 日時自願按照選擇性工作周時間表每天工作不超過十（10）小時，該選擇性工作周時間表是依據雇員和雇主在 1998 年 1 月 1 日以後達成的個人協定，並且，雇員在 2000 年 5 月 30 日或者之前提出繼續協議的書面要求而且獲得雇主的批准，雇員就可以繼續按照選擇性工作周時間表工作，協議規定的小時不支付加班工資。雇員可以向雇主發出 30 天書面通知，撤回繼續時間表的授權。新的安排只能根據本條的規定做出。

### (C) 選舉程式

採用或者撤銷選擇性工作周時間表的選舉程式要求下列各項：

(1) 每一項選擇性工作周時間表的提議應當按照雇主提議的書面協議形式。提議協議必須指定定期安排的選擇性工作周，規定工作周中的正常工作日和每個工作日的工作小時。選擇性工作周時間表中的實際工作日不必具體規定。雇主可以提議一項工作時間表，作為工作單位的所有工人的標準時間表，或者提議工作時間表選項功能表，單位的雇員可以從中選擇。如果雇主提議工作時間表選項功能表，雇員經過雇主的批准可以由功能表的一項轉換到另一項。

(2) 提議的選擇性工作周時間表必須在進行工作之前在無記名投票選舉中通過，至少由工作單位受影響雇員的三分之二（2/3）投贊成票，才能生效。選舉應當在雇員工作

場所在正常工作時間內舉行。在本小節中，“工作單位受影響的雇員”可以包括在可以清楚識別的工作單位的所有雇員，比如一個處、科、工作類別、班、一個單獨的場所、或者這類單位中公認的下級單位。只要符合本小節的可以識別工作單位的標準，一個工作單位可以只有一名雇員。

(3) 在無記名投票之前，提議實行選擇性工作周時間表的雇主必須提前對受影響的雇員做書面披露，包括提議的安排對雇員的工資、小時和福利的影響。這類披露必須包括提前發出通知，至少在投票之前 14 天舉行會議，旨在具體討論選擇性工作周時間表的影響。如果受影響的雇員至少有百分之五(5) 主要講英語以外的語言，雇主就必須使用英語和該語言提供披露。雇主必須把披露書郵寄給沒有參加會議的雇員。不遵循本段規定者，選舉無效。

(4) 制定或者廢除選擇性工作周時間表的選舉必須在受影響雇員的工作場所舉行。雇主必須承擔根據本條舉行選舉的費用。根據受影響雇員的投訴，經過勞工委員的調查，勞工委員可能要求雇主選擇一個中立的第三者舉行選舉。

(5) 受影響的雇員可以撤銷「勞工法」授權的各類選擇性工作周時間表。在三分之一（1/3）受影響雇員提出請願後，必須舉行新的無記名投票選舉，需要三分之二（2/3）受影響雇員的選票才能撤銷選擇性工作周時間表。撤銷選擇性工作周時間表的選舉應當在向雇主提出請願後的 30 天內舉行，例外的情況是，選舉不得在同一組雇員選舉採用或撤銷選擇性工作周時間表之日起的 12 個月內舉行。選舉必須在正常工作時間在雇員的工作場所舉行。如果選擇性工作周時間表被撤銷，雇主必須在 60 天內遵循。在提出不適當的困難之後，勞工標準執行局可以批准延期遵循。

(6) 受影響的雇員根據本條在工作單位舉行的選舉中只能無記名投票。根據本條舉行選舉的結果必須在最終結果出來後的 30 天內向勞工統計和研究局向雇主報告，選舉結果的報告成為公共文件。報告應當包括投票的最後計票數、單位的人數、雇主的商務性質。

(7) 由於採用選擇性工作周時間表而受到工作小時改變影響的雇員在選舉最終結果宣佈後至少 30 天內不被要求按照新的工作小時工作。

(8) 雇主不得脅迫或強迫雇員對提議的選擇性工作周投贊成或反對票。雇員表達對選擇性工作周選舉的顧慮意見或者反對或支援選擇性工作周的採用或撤銷的看法，不得被解雇或受到歧視。然而，本條的內容並不禁止雇主向所有受影響的雇員表示對選擇性工作周的立場。違反本段將受到「勞工法」98 條等的處罰。

(D) 未成年在工作周工作超過 40 小時的所有時間必須按照其正常工資的一倍半（1 ½）支付，但法律不要求上學的 16 歲或 17 歲未成年除外，他們因此可以像上述（A）、（B）和（C）款管轄的成年人一樣的工作小時工作。

（違反「兒童勞工法」將受到刑事處罰和 500 至 10,000 美元的民事處罰。關於雇用未成年的限制詳情和違反「兒童勞工法」的刑事和民事處罰說明，參閱「加州勞工法」1285 至 1312 條和 1390 至 1399 條。雇主應當向學區瞭解工作許可要求事宜。）

(E) 如果工作周的雇用時間總計不超過 30 小時，並且其中任何一個工作日的工作小時總計不超過六（6）小時，那麼雇員就可以在一個工作周的七（7）個工作日工作。

(F) 「勞工法」551 和 552 條關於七（7）天中休息一（1）天的規定不得理解為在雇用工作的性質合理要求雇員連續工作七（7）天以上時，不准累積休息日；然而，前提是雇員在每個日曆月中必須相當於七（7）天中休息一（1）天。

(G) 如果用餐時間是在晚上 10 時至早上 6 時的上班時間內，或者在這兩個時間開始或結束的班制，那麼工作場所必須提供熱食物和飲料，或者提供食物加熱或飲料，並且提供適合用餐的室內休息場地。

(H) 如果集體談判協議明確規定了雇員的工資、工作小時和工作條件，如果協議規定了所有加班時間的加班工資，並且這類雇員的正常小時工資比州政府規定的最低工資高出 30% 以上，除了 (D) 和 (F) 小節的規定，本條不適用有效集體談判協議所包含的雇員。

(I) 儘管有上述 (H) 款的規定，雇主與代表雇員的勞工組織簽訂了有效的集體談判協定，規定了雇員的工作小時，但是相當於七 (7) 天中休息一 (1) 天的規定 (參閱上述 (F) 款) 仍然適用，除非協議中明確做出相反的規定。

(J) 本節的規定不適用工作時間受到下列管制的雇員：

(1) 「美國交通部聯邦法規」第 49 篇，第 395.1 到 395.13 節，司機的服務小時；  
或

(2) 「加州法典」第 13 篇 6.5 章 1200 節，管理司機的小時。

(K) 雇員由於個人原因沒有完成工作時間而向雇主書面請求補足工作時間時，如果雇主批准，並且補足時間的小時是在工作小時不足的同一個工作周工作的，則補足小時不得為符合加班規定而用來計算一天的工作小時總數，但一 (1) 天工作超過 11 小時或者一 (1) 個工作周工作超過 40 小時的小時不在此限。如果雇員事先知道他或她由於個人原因需要在今後的數周中以固定時間補足工作時間，雇員可以提前四周請求補足工作時間；然而，前提是補足工作時間必須在不足工作時間的同一周進行。雇員每次根據本款請求補足工作時間都必須提供簽字的書面請求。雇主可以把這項補足時間的選項告知雇員，但禁止鼓勵或者聳恿雇員根據本款請求雇主同意因個人時間休假、在同一個工作周補足工作時間。

#### 4. 最低工資

(A) 從 2007 年 1 月 1 日起，每個雇主必須對所有工作小時支付每個雇員每小時至少七美元五十美分 (\$7.50) 的工資；從 2008 年 1 月 1 日起，支付每個雇員每小時至少八美元 (\$8.00) 的工資；例外情況：

**初學者。**以前對該職業不熟悉或者沒有相關經驗的雇員，在雇用的最初 160 小時可以付給最低工資的 85% 以上，小時工資的尾數為五美分。

(B) 不管是以計時、計件、傭金或其他方式計算報酬，每個雇主必須在規定的發工資日把工資期全部工作小時不低於最低工資的工資發給雇員。

(C) 如果雇員以分段班制時間工作，那麼在工作日最低工資的基礎上必須再付一 (1) 小時的最低工資，如果雇員在工作場所居住，則不在此限。

(D) 本節的規定不適用根據加州學徒標準局簽約的學徒。

#### 5. 報到時間付工資

(A) 要求雇員報到上班並且雇員報到的每個工作日，雇員沒有派工，或者在雇員通常或安排工作日的工作不到一半就完成，則必須支付雇員通常或安排工作日工作的一半，但是無論如何支付不得少於兩 (2) 小時，多於四 (4) 小時，按照雇員不低於最低工資的正常工資。

(B) 如果要求雇員在工作日第二次報到上班，第二次報到後提供的工作量不到兩 (2) 小時，則必須付給該雇員兩 (2) 小時不低於最低工資的正常工資。

(C) 如果發生下列情況，上述報到時間付工資的規定就不適用：

- 操作；或
- (1) 由於對雇員或財產的安全有威脅，或者由於民事當局的建議，不能開始或繼續
- 故障；或
- (2) 公共事業公司不能提供電力、水、天然氣，或者公共事業公司或污水系統出故障；或
- (3) 由於天災或雇主無法控制的原因造成工作中斷。
- (D) 本條不適用在雇員預定報到時間以外的時間被叫來以待命身份履行指定工作的雇員。

## 6. 殘障工人的許可證

(A) 本局可以發放許可證，授權身體殘障或智力缺陷的人員以低於最低工資的工錢受雇。這類許可證只能由雇主和雇員及可能的雇員代表共同提出申請，才能批准。

(B) 可以向受保護的工廠或復原設施等非營利組織發放特殊許可證，制定特殊的最低工資，使這類人員可以雇用，而不需要每個雇員辦理一個許可證。

(C) 根據本局的決定，所有這類許可證和特殊許可證必須每年或者在更短的時間內續期。（參閱「加州勞工法」1191 和 1191.5 節）

## 7. 記錄

(A) 每個雇主必須準確記錄每個雇員的情況，包括：

(1) 全名、住址、職業和社會安全號碼。

(2) 出生日期、如果未滿 18 歲，注明是未成年。

(3) 工時記錄，說明雇員上下班的時間。同時，記錄用餐時間、分班時間間隔和每天工作小時總數。上班時間停止工作的用餐時間及授權的休息時間不用記錄。

(4) 每個工資結算期支付的工資總額，包括實際提供給雇員的食住價值或其他補償。

(5) 工資結算期工作小時總數和適用的工資。如果雇員提出合理要求，應當向雇員提供這項資料。

(6) 如果使用計件工資或獎勵計畫，必須向雇員提供計件工錢或者獎勵計畫規則的解釋。雇主必須保存準確的生產記錄。

(B) 每一個雇主必須每半個月或者在每次發工資時以支付雇員工資的支票、匯票或者憑證的附件或者分開向每個雇員提供明細結單，指明：（1）所有扣減；（2）支付雇員工資的起止日期；

（3）雇員姓名及社會安全號碼；及（4）雇主名稱，根據雇員的指令所做的所有扣減可以合計作為一項列出。

(C) 所有規定的記錄必須使用英語，用墨水或其他不能擦除的形式，正確書寫日期，指明月、日、年，雇主必須在雇用場所或者加州的中央地點保存至少三（3）年。根據雇員的合理請求，必須把雇員記錄交給雇員檢驗。

(D) 必須在所有主要工作區域或在工作區域的合理距離內提供時鐘。

## 8. 現金短少和破損

雇主不得在雇員的工資中扣除或者要求雇員賠償現金短少、設備破損或損失，除非可以證明該短少、破損或損失是由於雇員的不誠實、故意行為或重大疏忽造成的。

## 9. 制服和設備

(A) 雇主要求雇員上班穿制服時，雇主必須提供制服並加以維護。“制服”一詞包括具有獨特設計或顏色的衣服和配件。

**備註：**本條不適用職業安全和衛生標準理事會（Occupational Safety and Health Standards Board）規定的保護衣服。

(B) 如果雇主要求工具或設備，或者它們是工作中必要的，則雇主必須提供和維護這類工具和設備。例外：工資至少是最低工資兩倍的雇員可以被要求提供和維護該行業習慣要求的手工具 and 設備。本（B）款不適用根據加州學徒標準局（State Division of Apprenticeship Standards）規定簽約的學徒。

**備註：**本條不適用職業安全和衛生標準理事會（Occupational Safety and Health Standards Board）規定關於工具的保護性設備和安全裝備。

(C) 根據本條(A) 和(B)款的規定由雇主提供上述物品時，雇主可以要求雇員提供合理的物品歸還保證押金，並且給雇員押金收據。這類押金必須根據「勞工法」第 400 條的規定收取，或者，如果沒有歸還上述物品，雇主可以根據雇員以前的授權從雇員的最後一張支票中扣除根據上述(A) 和(B)款提供物品的成本。無論何時不得因正常磨損而在支票中扣除。雇員在完成工作時必須歸還雇主提供的所有物品。

## 10. 膳食和住處

(A) “膳食”是指提供充足、平衡的各類健康的營養食物。

(B) “住處”是指為全職雇員提供的住處，該住處適當、得體、衛生，遵守通常的標準。不得要求雇員共用一張床鋪。

(C) 沒有雇主和雇員之間的自願書面協議，膳食或住處不得用來抵銷最低工資。如果把膳食或住處用來部分抵銷最低工資義務，抵銷的金額不得超過下列：

<b>生效日期：</b>	2007 年 1 月 1 日	2008 年 1 月 1 日
<b>住處</b>		
單間	每週 35.27 美元	每週 37.63 美元
共用房間	每週 29.11 美元	每週 31.06 美元
公寓：平常租金的三分之二（2/3），不得超過	每月 423.51 美元	每月 451.89 美元
夫妻均受雇於雇主，平常租金的三分之二（2/3），不得超過	每月 626.49 美元	每月 668.46 美元
<b>膳食：</b>		
早餐	2.72 美元	2.90 美元
午餐	3.72 美元	3.97 美元
晚餐	5.00 美元	5.34 美元

(D) 作為最低工資一部分所評價的膳食必須是與雇員工作的班制一致的實在膳食。沒有吃的膳食或沒有使用的住處不得計入扣減。

(E) 如果作為雇用條件雇員必須在工作地點或者雇主擁有或管理的住處居住，那麼雇主的收費就不得超過上述費用。

## 11. 用餐時間

(A) 雇主不得雇用人員工作超過五（5）小時而不給至少 30 分鐘用餐時間。但是，如果一天的工作時間不超過六（6）小時，雇主和雇員可以彼此同意免去用餐時間。

(B) 雇主不得雇用人員工作超過十（10）小時而不給第二頓至少 30 分鐘用餐時間。但是，如果一天的工作時間不超過十二（12）小時，在不免去第一頓用餐時間的前提下雇主和雇員可以彼此同意免去第二頓用餐時間。

(C) 除非雇員在 30 分鐘的用餐時間解除了所有的職責，否則用餐時間必須視為“值班”用餐時間，作為工作時間計算。只有工作性質不允許解除所有的職責和雙方就支付上班用餐時間達成書面協定時才准許“值班”用餐時間。書面協定必須說明雇員可以隨時書面撤銷協議。

(D) 如果雇主沒有按照本命令的規定為雇員提供用餐時間，雇主必須為沒有提供用餐時間的每個工作日按照雇員的正常工資補償雇員一（1）小時的工資。

(E) 在要求雇員在工作場所用餐的所有工作場所，必須指定用餐的合適地點。

## 12. 休息時間

(A) 每個雇主必須授權和准許所有雇員使用休息時間，休息時間在可行的情況下安排在每個工作時間的中間。授權的休息時間必須以每日工作的小時總數為基礎，按照每四（4）小時休息十（10）分鐘計算。然而，一天工作時間少於三個半（3½）小時的雇員不需要授權休息時間。授權的休息時間必須算作工作時間，不扣工資。

(B) 如果雇主沒有按照本命令的規定為雇員提供休息時間，那麼雇主必須為沒有提供休息時間的每個工作日按照雇員的正常工作補償雇員一（1）小時的工資。

## 13. 更衣室和休息場地

(A) 雇主必須在工作時間為保護雇員的外衣而提供合適的上鎖存物櫃、壁櫥或類似存放空間，並且在要求時在不工作時間存放工作服。如果工作職業要求更換衣服，那麼必須提供更衣室或類似空間，以便雇員可以在合理的隱私和放心的情況下更衣。這些房間或空間可以接近衛生間，但必須與衛生間分開，必須保持清潔。

**備註：**本條不適用「職業安全和衛生標準理事會」規定的更衣室和儲存設施。

(B) 必須在與廁所分離的地方提供合適的休息場地，供雇員在工作期間使用。

## 14. 座位

(A) 如果工作性質合理准許使用座位，就必須為所有工作的雇員提供合適的座位。

(B) 如果雇員沒有從事雇用他們的現行職責，並且工作的性質要求站著，那麼在合理接近工作區的地方應當安置足夠數量的合適座位，准許雇員在不妨礙履行職責時坐下。

## 15. 溫度

(A) 每個工作區域維持的溫度應當提供與生產過程和工作性質的行業標準一致的合理舒適。

(B) 如果工作過程製造過量的熱或濕氣，雇主必須採取一切可行的措施把過量的熱或濕氣降到合理舒適的程度。如果工作性質要求溫度低於 60° F.，就必須提供一間暖房，雇員可以進去取暖，該房間的溫度不得低於 68°。

(C) 洗手間、休息室和更衣室在使用時間的溫度必須保持在 68° 以上。

(D) 如果本條的規定與聯邦或加州政府的能源指南相衝突，則以聯邦或加州政府的能源指南為準。

## 16. 電梯

如果雇員在四樓以上或者在地下層工作，就必須提供與生產過程和工作性質的行業標準一直的足夠電梯、電動扶梯或類似服務。

## 17. 豁免

如果經過適當的調查，本局認為第 7 節記錄、第 12 節休息時間、第 13 節更衣室和休息場地、第 14 節座位、第 15 節溫度或者第 16 節電梯規定的執行不會對雇員的福利或健康帶來實質性影響，並且會給雇主帶來不適當的困難，本局可以酌情給予豁免。這類豁免書面做成才有效，並且可以在給予合理的書面通知後撤銷。雇主、雇員或者雇員代表可以向本局提出書面豁免申請。在向本局提出申請時，把一份申請張貼在工作場所。

## 18. 提交報告

（參閱「加州勞工法」第 1174(a)條）

## 19. 檢驗

（參閱「加州勞工法」第 1174 條）

## 20. 處罰

（參閱「加州勞工法」第 1199 條）

(A) 除了法律規定的其他民事處罰外，雇主或雇主的代表違反、導致違反本命令的規定者，將受到下列民事處罰：

(1) 初次違反：在償還沒有支付的工作金額之外，在少付雇員工資的每個付款期每名少付款雇員 50 美元。

(2) 後來違反：在償還沒有支付的工作金額之外，在少付雇員工資的每個付款期每名少付款雇員 100 美元。

(3) 受影響的雇員獲得所有償還工資的付款。

(B) 勞工委員還可以根據「加州勞工法」第 1197.1 條的規定，對違反本命令不支付加班費的行為發出傳票。

## **21. 可分割性**

如果本命令的任何規定的應用，或者本命令的任何條款、句子、短語或文字、或者任何部分被法律所裁決無效、違反憲法、沒有授權或者被禁止，本命令的其他規定並不受到影響，而是繼續具有充分效力，好像被裁決無效或違反憲法的規定沒有包括在本命令中。

## **22. 張貼命令**

每個雇主必須把本命令張貼在雇員經常光顧的區域，以便他們在工作日能夠容易看到。如果工作場所或者其他情況不適合張貼，那麼每個雇主必須保存本命令，並且根據雇員的要求提供給雇員閱讀。

所有投訴都保密處理。欲索取詳情或者提出投訴，請與加利福尼亞州下列廳局辦事處聯繫：

### 加州勞工標準執行局（DLSE）

欲瞭解您當地的勞工法資訊和取得協助，請撥打下面**粗體字**的預錄資訊專線。如果預錄資訊中沒有您需要的資訊，請撥打列出的問訊專線。

#### **BAKERSFIELD**

Division of Labor Standards Enforcement  
7718 Meany Avenue  
Bakersfield, CA 93308  
661-587-3060  
**661-859-2462**

#### **SAN BERNARDINO**

Division of Labor Standards Enforcement  
464 West 4<sup>th</sup> Street, Room 348  
San Bernardino, CA 92401  
909-383-4334  
**909-889-8120**

#### **EL CENTRO**

Division of Labor Standards Enforcement  
1550 W. Main St.  
El Centro, CA 92643  
760-353-0607  
**760-353-2544**

#### **SAN DIEGO**

Division of Labor Standards Enforcement  
7575 Metropolitan, Room 210  
San Diego, CA 92108  
619-220-5451  
**619-682-7221**

#### **FRESNO**

Division of Labor Standards Enforcement  
770 E. Shaw Ave., Suite 222  
Fresno, CA 93710  
559-244-5340  
**559-248-8398**

#### **SAN FRANCISCO**

Division of Labor Standards Enforcement  
455 Golden Gate Ave. 10<sup>th</sup> Floor  
San Francisco, CA 94102  
415-703-5300  
**415-703-5444**

#### **LONG BEACH**

Division of Labor Standards Enforcement  
300 Oceangate, Suite 302  
Long Beach, CA 90802  
562-590-5048  
**562-491-0160**

#### **SAN FRANCISCO – HEADQUARTERS**

Division of Labor Standards Enforcement  
455 Golden Gate Ave. 9<sup>th</sup> Floor  
San Francisco, CA 94102  
415-703-4810

#### **LOS ANGELES**

Division of Labor Standards Enforcement  
320 W. Fourth St, Suite 450  
Los Angeles, CA 90013  
213-620-6330  
**213-576-6227**

#### **SAN JOSE**

Division of Labor Standards Enforcement  
100 Paseo De San Antonio, Room 120  
San Jose, CA 95113  
408-277-1266  
**408-277-3711**

#### **OAKLAND**

Division of Labor Standards Enforcement  
1515 Clay Street, Room 801  
Oakland, CA 94612  
510-622-3273  
**510-622-2660**

#### **SANTA ANA**

Division of Labor Standards Enforcement  
605 West Santa Ana Blvd., Rm. 625 –Bldg. 28  
Santa Ana, CA 92701  
714-558-4910  
**714-558-4574**

**REDDING**

Division of Labor Standards Enforcement  
2115 Civic Center Drive, Room 17  
Redding, CA 96001  
530-225-2655  
**530-229-0565**

**SACRAMENTO**

Division of Labor Standards Enforcement  
2031 Howe Ave, Suite 100  
Sacramento, CA 95825  
916-263-1811  
**916-263-5378**

**SALINAS**

Division of Labor Standards Enforcement  
1870 N. Main Street, Suite 150  
Salinas, CA 93906  
831-443-3041  
**831-443-3029**

**SANTA BARBARA**

Division of Labor Standards Enforcement  
411 E. Canon Perdido, Room 3  
Santa Barbara, CA 93101  
805-568-1222  
**805-965-7214**

**SANTA ROSA**

Division of Labor Standards Enforcement  
50 "D" Street, Suite 360  
Santa Rosa, CA 95404  
707-576-2362  
**707-576-2459**

**STOCKTON**

Division of Labor Standards Enforcement  
31 E. Channel Street, Room 317  
Stockton, CA 95202  
209-948-7771  
**209-941-1906**

**VAN NUYS**

Division of Labor Standards Enforcement  
6150 Van Nuys Boulevard, Room 206  
Van Nuys, CA 91401  
818-901-5315  
**818-908-4556**

**僱主：**請勿寄來您的選擇性工作周選票或者選舉程式副本。

只要把選擇性工作周的選舉結果寄到：

Department of Industrial Relations  
Division of Labor Statistics and Research  
P.O. Box 420603  
San Francisco, CA 94142-0603  
(415) 703-4780

現行工資熱線：(415) 703-4774